Minera Panamá

MPSA Project Transmittal

Transmittal No: 15-TS-S-AD-0002

Transmittal Date	11th March,2015
Subject	Politica: Pruebas de Drogas y Alcohol -Rev. 02

To :	Randy Findlay, Ben Parker , John Eastwood
cc:	Fernando Coelho, Cornel Mostert, Marciano Torres, Peter Fealy , STRACOM Gy M
From MPSA	Augusto Mendoza, King Sampaco, Jorge Beluche, Miguel Villanueva
cc:	Carlo Alvarez, Noel Anislag, Ronaldo Joaquin, Francis Monreal

Description of Documents Attached:

Minera Panama S.A. (MPSA)

Attached please find the above documents:

ITEM	DOCUMENT NUMBER	REV	STS*	TITLE
1	1824-001-AD-POL-0001	2	IFA	Política: Pruebas de Drogas y Alcohol

Status/Action Required

- ● **Issue for Action**
- ○ Incorporate Comments
- ○ Approved
- ○ Issue for information
- ○ Rejected
- ○ Other (describe)

MPSA Approval:

Randy Findlay	[signature]	11th March , 2015
Name:	Signature:	Date:

Y.S

Minera Panamá

Política: Pruebas de Drogas y Alcohol

TRADUCCIÓN

Revisión : 02
Fecha : 2015-16-02
Preparado por : Tommy Febres
Revisado por : Tony Pyette
Aprobado por : Randy Findlay

Fecha:
Firma:

Contenido

1. **Introducción.....2**
2. **Aplicabilidad/Alcance.....2**
3. **Funciones y Responsabilidades.....2**
4. **Definiciones.....3**
5. **No Discriminación.....3**
6. **Consecuencia de la Violación.....3**
7. **Prohibiciones.....4**
8. **Negarse a hacer las Pruebas.....4**
9. **Comunicaciones.....5**
10. **Pruebas de Alcohol.....5**
11. **Procedimiento.....6**
12. **Bares de MP.....7**
13. **Compra de Alcohol.....7**
14. **Procedimiento Disciplinario.....7**
15. **Adjuntos.....7**

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Minera Panamá S.A. (MP) reconoce que el alcoholismo y otras dependencias de las drogas constituyen un problema social significativo con un potencial para causar efectos severos entre el personal de la compañía. MP reconoce que tiene una responsabilidad de mantener un lugar laboral libre de drogas. De manera consistente con esta comprensión, MP tiene una obligación de asegurar que sus empleados realicen sus labores de manera eficiente, segura, profesional y seria.

1.2 MP está comprometido a proveer un ambiente laboral seguro en el cual los empleados no estén expuestos a ningún peligro que surja del abuso del alcohol o las drogas. Se exige de todos los empleados que se reporten al trabajo en una condición tal que sean capaces de cumplir con sus funciones de una manera segura y eficiente, libre de los efectos del alcohol y las drogas. Se tomará acción disciplinaria contra el empleado cuya violación de esta política sea confirmada.

1.3 El objetivo de este documento es el establecimiento de una política respecto al uso del alcohol y otras drogas, incluyendo el uso ilícito o abuso de las drogas en el lugar de trabajo. La expresión "pruebas de drogas" se refiere al análisis de material biológico con el fin de detectar las drogas o sus metabolitos en el cuerpo. Las pruebas de orina son los más comunes, pero se puede examinar la saliva, el sudor y el cabello. Para el alcohol, las pruebas de aliento son las más comunes.

1.4 Para implementar la Política, se debe tomar en cuenta la cautela y un prudente detenimiento. Las pruebas de drogas pueden detectar si una droga ha sido utilizada durante un período de tiempo específico, pero en general, **NO** miden directamente los efectos de las drogas y del alcohol en la forma de intoxicación o discapacidad. Pueden revelar que se utilizaron drogas semanas o meses antes, y no pueden distinguir entre los usuarios que consumen una sola vez y las personas con problemas serios de dependencia.

1.5 Las drogas accesibles legalmente pueden producir una prueba positiva por sustancias ilícitas (v.g. la codeína que se encuentra en la mayoría de los analgésicos disponibles sin recetas - por opiáceos).

2. Aplicabilidad/Alcance

Esta Política es aplicable a todos los Empleados y la harán cumplir el Departamento de Seguridad junto con Seguridad y la Clínica del Sitio de Trabajo. Esta política aplica a todos los empleados de MP, además a contratistas, subcontratistas y sus empleados. El cumplimiento de la Política por parte de todos los empleados es una condición de su empleo.

3. Funciones y Responsabilidades

a. Jefe de Obras:

El Jefe de Obras es responsable por:

- Asegurar el cumplimiento íntegro de los requisitos de este procedimiento.

b. Director de Salud y Seguridad:

- Auditar y monitorear el cumplimiento de este procedimiento.
- Identificar las acciones reparadoras o correctoras necesarias para cumplir con este procedimiento.

c. Todos los Empleados

Todos los empleados rendirán cuenta por lo siguiente:

- Asegurar el cumplimiento de este procedimiento.

4. Definiciones

4.1 Se define **"Abuso del Alcohol y de Otras Drogas en Relación con el Trabajo"** como el uso de drogas que alteran el estado anímico, incluyendo todas las formas de alcohol, narcóticos, tranquilizantes, estimulantes, alucinógenos, marihuana o el uso de medicamentos recetados cuando el comportamiento o apariencia resultante afecta el rendimiento laboral de manera adversa.

4.2 Se determinará que existe **"Afecta el Rendimiento Laboral de Manera Adversa"** y **"Bajo los Efectos"** si el Empleado está perceptiblemente incapacitado; su estado de alerta, coordinación, reacciones, respuestas o esfuerzo están afectados adversamente; si la condición del Empleado amenaza su seguridad o la de otros; o si la condición o comportamiento del Empleado presenta la apariencia de un comportamiento no profesional o irresponsable según lo determine el Supervisor o Director u otros que observan al Empleado.

4.3 **"Sustancias Controladas"** significa aquellas sustancias cuya distribución está controlada por reglamentos o leyes, incluyendo pero sin limitarse a narcóticos, tranquilizantes, estimulantes, alucinógenos y cannabis.

4.4 **"Que Altera el Estado Anímico"** o **"Alterar"** significa comportamiento cambiado que pudiera limitar la capacidad de un Empleado para cumplir sus funciones de manera segura y eficiente, o que representa una amenaza para la seguridad del Empleado u otras personas.

5. No Discriminación

La política sobre el abuso de sustancias con relación al trabajo no es discriminatoria en su intención y aplicación.

6. Consecuencia de la Violación

Las violaciones de esta política pueden constituir causal para la disciplina, incluyendo el posible despido. Cada situación será evaluada sobre la base de caso por caso, dependiendo de la seriedad y las circunstancias involucradas. El empleado podrá además ser denunciado y enjuiciado por las Autoridades Nacionales panameñas por actividad criminal.

7. Prohibiciones

a. Ningún Empleado se reportará al trabajo estando bajo los efectos del alcohol, la marihuana, sustancias controladas u otras drogas que afecten su estado de alerta, coordinación, reacción, respuesta, juicio, toma de decisiones o seguridad.

b. Ningún Empleado operará, utilizará o conducirá ningún equipo, maquinaria o vehículo de la Compañía mientras se encuentre bajo los efectos de la marihuana, sustancias controladas, o cualquier otra droga que altere el estado anímico mientras que esté de turno. Dicho Empleado tiene un deber afirmativo de notificar de inmediato a su Supervisor que no se encuentra en condición mental o física apropiada para operar, utilizar o conducir dicho equipo.

c. Ningún Empleado fabricará, distribuirá, repartirá, poseerá, traspasará o utilizará, de manera ilícita, ninguna sustancia controlada en el lugar de trabajo o donde quiera que se realice el trabajo durante horas laborales.

d. Adicionalmente, el Empleado no participará en estas actividades durante los descansos o durante las horas extraordinarias de trabajo.

e. Participar en la venta, compra, traspaso, uso o posesión de drogas ilícitas o sustancias controladas, estando fuera de servicio, pudiera tener un efecto negativo sobre la capacidad de un Empleado para realizar su trabajo. En dichas circunstancias, el Empleado estará sujeto a la disciplina.

f. Cuando un Empleado tome drogas médicamente autorizadas u otras sustancias que pudieran alterar su rendimiento laboral, el Empleado tendrá un deber afirmativo de notificar al Supervisor apropiado de su incapacidad de cumplir con las funciones de su designación.

g. Se disuade a los Empleados de consumir bebidas alcohólicas durante el almuerzo o cenas cuando regresen inmediatamente de ello para realizar sus labores. Se informa a los Empleados que, en cualquier situación posterior a la ingesta de alcohol en que el Empleado deba continuar tramitando negocios de la compañía, todo Empleado cuya condición o comportamiento afecte adversamente su rendimiento laboral deberá someterse a una posible disciplina, hasta e incluyendo el despido.

8. Negarse a Hacer las Pruebas

8.1 Negarse a hacer las pruebas conlleva una consecuencia muy significativa y es considerada comportamiento prohibido y pudiera constituir causal para la acción disciplinara, hasta e incluyendo la terminación del empleo. Los siguientes incidentes representan el negarse a hacer las pruebas:

a. Comportamiento que Claramente Obstruye el Proceso de Tomas de Muestras.

b. Abandonar el Área de Tomas sin permiso.

c. Negarse a Cooperar con el que Toma las Muestras.

d. Sustitución por una Muestra que no sea Orina.

e. Añadir algún Adulterante a la Orina.

8.2 Si el donante no puede proporcionar una muestra, el que toma las muestras permitirá que el donante ingiera hasta 40 onzas líquidas de agua por hasta tres horas en un intento de producir suficiente orina. En caso de que el donante todavía no pueda proporcionar una muestra, pudiera existir un problema médico, v.g. insuficiencia renal en pacientes que se dializan, y el donante deberá consultar al doctor. El doctor determinará si existe un motivo médico por el cual no pueda proporcionar una muestra. Si no existe un motivo médico, el doctor determinará que existe una negación a hacerse la prueba.

9. Comunicaciones

La compañía realizará pruebas de drogas bajo cualquiera de las siguientes circunstancias:

a. Pruebas Aleatorias: Los Empleados puede ser seleccionados de manera aleatoria para las pruebas de drogas en cualquier intervalo que determine la compañía.

b. Pruebas con Causal: La compañía puede pedirle a un Empleado que se someta a una prueba de drogas en cualquier momento en que considere que el Empleado se encuentra bajo los efectos de las drogas o el alcohol, incluyendo pero sin limitarse a las siguientes circunstancias: evidencia de drogas o alcohol sobre o alrededor de la persona del Empleado o en los alrededores del Empleado, comportamiento inusual de parte del Empleado que sugiere alguna discapacidad o el efecto de drogas o alcohol, patrones negativos de rendimiento y ausentismo o tardanzas sin explicaciones.

c. Pruebas Después de un Accidente: A todo Empleado involucrado en un accidente o lesión de trabajo bajo circunstancias que sugieren el posible uso o efecto de drogas y/o alcohol se le debe efectuar la prueba. **"Involucrado en un accidente o lesión de trabajo"** significa no solamente la persona que fue lesionada, sino también todo Empleado que haya potencialmente contribuido al accidente o lesión de alguna forma.

10. Pruebas de Alcohol

10.1 **¿Cuáles son las Diferentes Pruebas de Alcohol?** El alcohol se examina en la sangre, aliento, saliva y orina. Los resultados para la sangre y el aliento son iguales. La prueba de saliva ha sido aprobada también para fines únicamente de detección preliminar, pero toda prueba preliminar positiva debe ser confirmada por algún aparato de Aliento de Alcohol aprobado. Si el Alcohol en Aliento es mayor de 0.05 mg/100 ml, el Empleado será inmediatamente despedido. Si el Alcohol en Aliento es entre 0.01 mg/100 ml y 0.049 mg/100ml, se deberá retirar al Empleado del trabajo delicado respecto a la seguridad por al menos 8 horas o, en el caso de los conductores de vehículos a motor comerciales, por 24 horas.

Nivel de Alcohol	**0.01-0.02 mg/100 ml**	**0.021-0.049 mg/100 ml**	**0.050 mg/100 ml y Más**
Acción Disciplinaria	Advertencia Escrita	Advertencia Final	Despido Inmediato Sin Advertencia

10.2 **¿Qué significan los resultados de las Pruebas de Alcohol?** Un estimado aproximado es que una bebida causará un aumento en el alcohol en sangre/aliento de aproximadamente 0.025 mg/100 ml (una persona de 68 kg.), pero esto depende del peso corporal. El cuerpo metaboliza el alcohol a razón de aproximadamente una bebida cada hora y media. Si una persona ingiere una bebida y espera una hora y media, la misma habrá desaparecido.

10.3 ¿Cuándo pueden hacerme pruebas y qué tipos de pruebas son permitidas?

a. **Previo al Empleo** – Una prueba que se efectúa antes de realizarse funciones delicadas respecto a la seguridad, generalmente efectuada como parte del proceso de contratación.

b. **Aleatorio** – Una prueba que no es anunciada, basada en el proceso de selección aleatoria en el cual cada miembro de la población tiene una oportunidad igualitaria de ser seleccionado. Las selecciones son espaciadas de manera razonable durante el transcurso del año. Típicamente, esta prueba se realiza justo antes de, durante, o inmediatamente después de que un Empleado efectúa su función delicada respecto a la seguridad.

c. **Después de un Accidente** – Una prueba que ocurre después de un accidente basado sobre la definición de "accidente" de la compañía o el modo de Tratamiento Breve bajo Observación Directa (DOT, por sus siglas en inglés) operativo, según su descripción aquí arriba bajo definiciones. Para todos los modos DOT, la prueba de alcohol en aliento debe completarse dentro de 2 horas (el máximo permitido es 8 horas) y la toma de orina para la prueba debe completarse dentro de las 32 horas siguientes al accidente.

d. **Sospecha Razonable** – Una prueba realizada porque un Supervisor Adiestrado tiene motivos para pensar que el Empleado está activamente utilizando drogas o alcohol. El Supervisor toma la decisión sobre la base de observaciones específicas, contemporáneas y articulables respecto a la apariencia, comportamiento, forma de hablar u olores corporales del Empleado.

e. **Regreso al Servicio** – Una prueba realizada después de que el Empleado haya estado involucrado en un comportamiento prohibido, v.g. una prueba Positiva, Negarse, Adulterada, o Sustituida, y luego de ser evaluado por un Profesional de Abuso de Sustancias. Antes de que un Empleado pueda volver a servicio delicado respecto a la seguridad, las reglas requieren una evaluación por un PAS. Una vez haya liberado el PAS al Empleado para realizar funciones delicadas respecto a la seguridad, el Patrono requerirá una prueba de Regreso al Servicio.

f. **Prueba de Seguimiento** – Una prueba realizada después de que un Empleado haya consultado a un Profesional de Abuso de Sustancias (PAS) y completado una Prueba de Regreso al Servicio. El PAS determina la duración y frecuencia de las pruebas, un mínimo de 6 pruebas no anunciadas por año, hasta un máximo de 5 años. Estas pruebas son adicionales a cualesquiera otras pruebas exigidas, v.g. pruebas aleatorias. Los miembros del grupo de trabajo seleccionados deben presentarse en el lugar de pruebas.

10.4 Se deben utilizar dos máquinas, v.g. Alco-aliento, lo cual da resultados tales como Pasa o Fallo, y el Alco-metro SD400, que da resultados como el porcentaje de concentración de Alcohol en Sangre, en forma impresa.

11. Procedimiento

11.1 Alco-soplo – Operación

- Prenda el instrumento y espere hasta que la luz a la izquierda se vuelva verde.
- Coloque el cono de muestreo a aproximadamente 2.5 cm (1 pulgada) de la boca de la persona y pídale que sople dentro del cono, ligera y continuamente, hasta que suene un ligero clic.
- Lea los resultados en la luz a la derecha, v.g. verde significa Pasa, el ámbar o rojo significa Fallo.
- Aquellos que fallan la prueba Alco-soplo son referidos a una segunda prueba que utiliza el Alco-metro SD400.

11.2 Alco-metro SD400 – Operación

- Prepare la máquina conectando la impresora al analizador
- Prenda el analizador y espere a que se prenda la luz de "ready" (listo)
- Seleccione el modo "a" para el análisis. Aquí los resultados se dan como Porcentaje de Alcohol en Sangre (% CAS).
- Abra y coloque un nuevo pito en el puerto de muestreo por motivos higiénicos. El operador no debe tocar el extremo de soplo.
- Pida al Individuo que sople de manera continua durante aproximadamente 10 segundos o hasta que se oiga un doble bip.
- Los resultados serán impresos automáticamente cuando se complete el análisis.

11.3 Se producen dos copias de los resultados y deberán firmarlas el Individuo, el Operador y el Testigo.

11.4 Empleados o Contratistas que salen positivas. Los Empleados o Contratistas que salgan positivos, ya fuere por drogas o por alcohol, deberán ser suspendidos inmediatamente de acuerdo con los límites de la Política establecidos en la Tabla 10.1. El Supervisor del Empleado deberá ser informado y convocado. Tan pronto sea posible, el Supervisor del Empleado levantará un Cargo Disciplinario contra el Empleado, y junto con un Oficial de Recursos Humanos, el Supervisor y el Oficial de Seguridad, deberán suspender al Empleado. También deberá ser informado el Gerente Departamental del Empleado.

12. Bares de MP

Todos los Bares de MP cerrarán a las 21:00 horas todos los días. El Gerente de Proyectos de MP puede conceder dispensas de esta política sobre la base de caso por caso.

13. Compra de Alcohol

La compra de alcohol en las tiendas concesionarias JADE se permite únicamente entre las 1800-2100 horas cada día. La Administración JADE y MP se reservan el derecho de negarse a servir a ciertos individuos. Por otro lado, está prohibida la compra al por mayor de alcohol que exceda *niveles razonables* de consumo.

14. Procedimiento Disciplinario

Favor refiérase al Código Disciplinario MP, Procedimiento de Quejas y Apelaciones.

15. Adjuntos

Adjunto Número Uno – Acuerdo de Empleado y Consentimiento a las Pruebas de Drogas y/o Alcohol

ADJUNTO NUMÉRO UNO

Minera Panamá SA
Subsidiaria de



FIRST QUANTUM MINERALS LTD.

ACUERDO DE EMPLEADO Y CONSENTIMIENTO A LAS PRUEBAS DE DROGAS Y/O ALCOHOL

Consiento por este medio, a solicitud efectuada bajo el Procedimiento de Pruebas de Drogas/Alcohol de MP (la Compañía), a someterme a pruebas de drogas o alcohol y a proporcionar una muestra de mi orina, aliento y/o sangre para el análisis. Entiendo y acepto que si, en cualquier momento, yo me negara a someterme a alguna prueba de drogas o alcohol bajo la política de la Compañía, o si dejara de otro modo de cooperar con los procedimientos de pruebas, estaré sujeto al cese inmediato de empleo. Autorizo además y otorgo pleno permiso para que la Compañía o su médico de la compañía envíe la muestra o muestras tomadas así a un laboratorio para una prueba preliminar con el fin de detectar la presencia de cualesquiera sustancias prohibidas bajo la política, y para que el laboratorio u otra institución de pruebas entregue toda y cualquier documentación relacionada con dicha prueba a la Compañía y/o a cualquier entidad gubernamental involucrada en un proceso legal o investigación relacionada con la prueba. En fin, autorizo a la Compañía para que revele cualquier documentación relacionada con dicha prueba a cualquier entidad gubernamental involucrada en un proceso legal o investigación relacionada con la prueba.

Eximiré a la Compañía, al médico de la Compañía, y a cualquier laboratorio de pruebas que utilice la Compañía, lo cual quiere decir que no demandaré ni consideraré responsables a dichas partes por cualquier supuesto perjuicio a mí que resultare de dichas pruebas, incluyendo la pérdida del empleo o cualquier otro tipo de acción laboral adversa que surja como resultado de la prueba de drogas o alcohol, aun cuando algún representante de la Compañía o del laboratorio cometa algún error en la administración o análisis de la prueba o al informar los resultados. También eximiré a la Compañía, al médico de la Compañía y a cualquier laboratorio de pruebas que utilice la Compañía, por cualquier supuesto daño a mí que resulte de la entrega o uso de información o documentación relacionada con la prueba de drogas o alcohol, siempre que la entrega o uso de la información se encuentre dentro del alcance de esta política y de los procedimientos según sean explicados en el anterior párrafo.

Esta política y autorización han sido explicados a mí en un lenguaje que entiendo, y se me ha dicho que si tengo cualquiera pregunta referente a la prueba o la política, la misma será respondida.

Entiendo que la Compañía exigirá una prueba preliminar de drogas bajo esta política cuando quiera que esté yo involucrado en un accidente o lesión de trabajo bajo circunstancias que sugieran un posible involucramiento o efecto de drogas o alcohol en el evento de accidente o lesión.

Nombre del Empleado	Firma del Empleado	Fecha
Representante de la Compañía	Firma del Representante de la Compañía	Fecha